

LAS LEYES RELACIONADAS AL TIEMPO, MANERA Y PAGOS DE SALARIOS



Estado de California Departamento de Relaciones Industriales (DIR) División De Enfortzamiento de Normas Laborales (DLSE)

Para una lista completa de oficinas de la DLSE en California, por favor revise la lista ubicada atras de este folleto.

**Para más información detallada visite la pagina electronica de DIR al www.dir.ca.gov
Y haga clic en *labor law* (ley laboral)**

PREGUNTAS SOLICITADAS FRECUENTEMENTE

Las siguientes son una lista de preguntas comunes acerca del tiempo, forma, y pagos de salarios. Para mas informacion dirijase al Departamento de Relaciones Industriales a la pagina electronica www.dir.ca.gov.

	Vea el Codigo Laboral <u>Sección</u>	<u>Pagina</u>
Preguntas relacionadas a la suspensión, despido, o Renuncia de trabajo:		
Si el empleado fue despedido ó suspendido, cuándo se vence su salario final?	201	3
Si el empleado renuncia, cuando se vence su salario final?	202	4
Si el empleador falla en pagarle a su empleado su salario final, cual es la multa?	203	4
Preguntas relacionadas con los días de pagos y pago de Salarios:		
Cada cuando deben de ser pagados los empleados?	204	4-5
Si un empleado trabaja horas extras, cuando deben de pagarle las horas extras?	204	4-5
Que puede deducirle un empleador al salario del empleado?	224	9-10
Que información debe ser incluida en el talon de cheque del empleado?	226	10
Deben los empleadores poner un aviso de dia de pagos?	207	7
Que pasa si el empleador falla en pagarle al empleado su salario?	203, 210	4, 7
Cuales son las leyes relacionadas con pagos de cheques no negociables?	203.1, 212	4, 7
Son vacaciones sin uso parte del salario final del empleado cuando ellos dejan su trabajo?	227.3	11
Donde pueden hacer reclamos de salarios?	Vea la lista de Oficinas De DLSE adentro de la ultima pagina de forro	
Preguntas relacionadas con los gastos de negocios, Propinas, periodos de comida o descanso:		
Tiene el empleador que reembolsarle al empleado por gastos del negocio?	2802	15
Puede el empleador retener una porción de las propinas del empleado?	351	13
Tiene derecho un empleado a periodos de comida o descanso?	226.7, 512	11, 14
Preguntas relacionadas a la Aseguransa de Compensación del Trabajador:		
Debe el empleador tener seguro de compensación al trabajador antes de contratar a sus primeros empleados?	3700	15
Preguntas relacionadas a la Orden del Salario Minimo y A Creditos de Comida y Alojamiento:		
Cual es el salario minimo actual y los creditos de comida y alojamiento?		16

INTRODUCCIÓN

El Código Laboral de California promueve y desarrolla el bienestar de los trabajadores de California para mejorar su condiciones de trabajo y para promover sus oportunidades para un trabajo mas beneficioso. Este folleto se enfoca en las secciones del Código Laboral de California relacionados al tiempo, manera y pagos de salarios, y es una guía informativa de leyes importantes que afectan al empleado y al empleador. Para obtener el Código Laboral de California completo, visite la pagina electronica del Departamento de Relaciones Industriales al www.dir.ca.gov.

Tabla de Contenidos

<u>Codigo Laboral</u>		<u>Codigo Laboral</u>	
<u>Sección</u>	<u>Pagina</u>	<u>Sección</u>	<u>Pagina</u>
200.....	3	220.....	9
201.....	3	221.....	9
201.5.....	3	222.....	9
201.7.....	3	222.5.....	9
202.....	4	223.....	9
203.....	4	224.....	9
203.1.....	4	225.....	10
203.5.....	4	225.5.....	10
204.....	4	226.....	10
204a.....	5	226.3.....	11
204b.....	5	226.6.....	11
204c.....	5	226.7.....	11
204.1.....	5	227.3.....	11
204.2.....	6	229.....	11
205.....	6	231.....	11
205.5.....	6	232.....	12
206.....	6	233.....	12
206.5.....	6	240.....	12
207.....	7	350.....	13
208.....	7	351.....	13
209.....	7	353.....	13
210.....	7	354.....	14
212.....	7	510.....	14
213.....	8	512.....	14
214.....	8	1197.....	14
215.....	8	1197.1.....	14
216.....	8	2802.....	15
218.....	8	3700.....	15
218.5.....	8	3711.....	15
218.6.....	9	Orden de Salario Mínimo (MW-2001)	16
219.....	9	División de Enfozamiento de Normas	
		Laborales (DLSE) Oficinas	Adentro de la pagina de forro de atras

Código Laboral de California 2001

Leyes Relativas al tiempo, forma y pago de salarios

§ 200. Definiciones

Como se utiliza en este artículo:

- (a) “Salarios” incluye todas las cantidades por el trabajo desempeñado por los empleados de toda clase, ya sea que la cantidad sea fija o determinada por los criterios de tiempo, tarea, pieza, comisión u otro método de cálculo.
- (b) “Trabajo” incluye trabajo, labor o servicio, ya sea prestado o desempeñado bajo contrato, subcontrato, sociedad, plan de estación o cualquier otro acuerdo si el trabajo por el que se va a pagar es desempeñado personalmente, por la persona que exige el pago.

§ 201. Despido del empleado; Pago inmediato; Trabajo temporal

Si un empleador despide a un empleado, los sueldos ganados y sin pagar en el momento del despido son vencidos y pagaderos inmediatamente. Un empleador que despide a un grupo de trabajadores por motivo de la terminación del empleo temporal en la salazon, enlatado o seca de cualquier tipo de fruta, pescado o vegetales perecederos, se le considerará haber hecho pago inmediato cuando los sueldos de dichos empleados son pagados dentro del tiempo razonable que sea necesario para la computación y pago del mismo; disponiéndose, sin embargo, que dicho tiempo razonable no sobrepasará las 72 horas y además, que el pago se hará por correo al empleado que así lo pida y que designe un domicilio para tal efecto.

§ 201.5. Pago de salarios a empleados suspendidos o despedidos que se ocupan en la producción de películas cinematográficas

Un empleador que de suspensión temporaria/despida a un empleado que se ocupa en la producción de películas cinematográficas cuyo período de empleo es incierto o inusual requiera computación especial para poder determinar la cantidad debida, se le considerará haber hecho pago inmediato dentro del significado de la Sección 201, si el salario del empleado es pagado para el próximo día de pago regular, como esta prescrito por la Sección 204, seguido de la suspensión/despido. Para el propósito de esta sección, “suspension” significa el término de empleo donde el empleado retiene elegibilidad para re empleo con el empleador. Para el propósito de esta sección, “despido” significa término de trabajo incondicional del empleado. Sin embargo, si el empleado es despedido, pagos de salarios deberán ser hechos dentro de 24 horas después del despido, excluyendo los sábados, domingos y días festivos. Para el propósito de esta sección, el pago requerido por esta sección puede ser enviado por correo y que la fecha de envío sea la fecha de pago.

La Legislatura concluye y determina que se debe hacer una estipulación especial para el pago de salario por el despido de personas ocupadas en la producción de películas cinematográficas porque su trabajo en varios sitios, a menudo se encuentran distante de las oficinas administrativas principales del empleador y porque las horas poco comunes de su trabajo en ésta industria, a menudo van dirigidas a la terminación de una parte de una película cuyo plazo de conclusión pudiera no tener ninguna relación con las horas normales de trabajo.

§ 201.7. Despido, Empresa de perforación de pozos petroleros, Resultados y declaraciones

Un empleador que suspenda/despida a un empleado ó grupo de empleados ocupados en la empresa de la perforación de pozos petroleros se considerará haber hecho pago inmediato dentro del significado de la Sección 201 si los sueldos de dichos empleados son pagados dentro del tiempo razonable que sea necesario para la computación o pago del mismo; disponiendo, sin embargo, que dicho tiempo razonable no sobrepase las 24 horas después del despido, excluyendo los sábados, domingos y días ferstivos; y disponiendo, además que tal pago pueda ser enviado por correo y que la fecha de envío sea la fecha de pago.

La Legislatura concluye y determina que se debe hacer una previsión especial para el pago de salarios por el despido de personas ocupadas en la perforación de pozos petroleros porque su trabajo en varios sitios a menudo, se encuentra lejano de las oficinas principales administrativas del empleador, lo que hace la computación y pago de salarios de manera inmediata indebidamente difícil.

§ 202. Renuncia del empleado, Pago dentro de 72 horas; Aviso de Intención

Si un empleado, no habiendo tenido un contrato por escrito por un período determinado, deja su trabajo, sus salarios se vencerán y serán pagaderos a más tardar 72 horas después, a no ser que el empleado haya dado aviso previo de 72 horas de su intención de dejarlo, en cuyo caso el empleado tiene derecho a sus salarios en el momento de dejarlo. No obstante cualquier otra disposición de la ley, un empleado que renuncie, sin dar aviso de 72 horas tendrá derecho a recibir pago por correo si él o ella así lo pide y designa un domicilio para el correo. La fecha del envío por correo constituirá la fecha del pago para el fin del requisito de proporcionar pago dentro de las 72 horas del aviso de la renuncia.

§ 203. Fracazo intencional de pago a empleados despedidos o que renuncian; Multa; limitación de 30-días; Evitar o Negar el recibo de pago; Tiempo para hacer una demanda por una multa

Si un empleador intencionalmente deja de pagar, sin disminución o reducción, de conformidad con las Secciones 201, 201.5 y 202, cualquier salario de un empleado que sea despedido o que renuncie, los sueldos de dichos empleados continuaran como multa desde la fecha en que se vence, a la misma tasa, hasta ser pagados o hasta que se entable una demanda judicial al respecto; pero tales salarios no continuen más de 30 días. El empleado que se oculte o ausente para evitar que se le pague o que se rehúse a recibir el pago cuando se le ofrezca en completo, incluyendo cualquier multa acumulada según esta sección, no tendrá derecho a ningún beneficio, por el período durante el cual evite el pago. Se puede entablar una demanda por dichas multas en cualquier momento antes del vencimiento de la ley de prescripción sobre una acción por salarios de los cuales surgen las multas.

§ 203.1. Empleadores de la industria de edificación y construcción; Pago de salarios o prestaciones con cheques en la cual rehúso pago; Tiempo de presentación; Multa; Infracción sin intención

Si un empleador en la industria de la edificación y la construcción le paga a un empleado en el curso regular del trabajo o según las Secciones 201, 201.5, 201.7 y 202, cualquier salario o prestaciones o ambas cosas, con cheque, giro o vale, y dicho cheque, giro o vale después es rehusado porque el empleador o emisor no tiene cuenta en el banco, institución o con la persona sobre la cual se giró o fondos insuficientes en su cuenta al momento de presentación, con tal de que se haya presentado dentro de los 30 días de haber sido recibido por el empleado, dichos sueldos y prestaciones o ambos continuarán como multa desde la fecha de su vencimiento a la misma tasa hasta que se pague o hasta que se entable una demanda judicial al respecto; pero tales salarios y prestaciones no continuarán por más de 30 días, y, además, dicha multa no se aplica si el empleador puede comprobar a satisfacción del Comisionado de Trabajo o de un tribunal judicial competente que tal infracción de esta sección no fue intencional. Esta multa no aplicara en casos en los cuales un empleado recupera los sobrecargos por servicios autorizados por la Sección 1719 del Código Civil en una acción iniciada por el empleado bajo eso.

§ 203.5. Continuación de reclamos por salarios no pagados como multa bajo un bono de fianza

(a) Si una empresa fiadora que emita un bono que asegure el pago de sueldos por el trabajo o la caución por tal bono intencionalmente deja de pagar, sin disminución o deducción, cualquier reclamo comprobable hecho por sueldos que se determine vencido y pagadero, continuará como multa en contra de la empresa fiadora o caución desde la fecha en la cual la demanda de pago fue hecha a la misma tasa hasta que se pague como los salarios en los que se basa la reclamación, salvo que la reclamación no continuará como multa por más de 30 días.

(b) Esta sección no será aplicable a las fianzas de contratista, exigidas conforme a la Sección 7071.6 del Código de Negocios y Profesiones.

§ 204. Pagos Semi-mensual; Designación de días de pagos regulares; Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales; Disposiciones bajo acuerdos de negociación colectiva

Todos los salarios, aparte de los que han sido mencionados en las Secciones 201, 202, 204.1 ó 204.2, ganados por cualquier persona en cualquier trabajo, se vencen y son pagaderos dos veces durante cada mes de calendario civil, en los días designados por adelantado por el empleador como días regulares de pago. El trabajo desempeñado entre el día 1º y el 15, inclusive, de cualquier mes de calendario, se pagará entre el día 16 y 26 del mes durante el cual el trabajo fue desempeñado y el trabajo desempeñado entre el día 16 y el último, inclusive, de cualquier mes de calendario, será pagado entre el día 1º y el 10 del siguiente mes. Sin embargo, los salarios de los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales de los empleadores cubiertos por la Ley de Normas Equitativas del Trabajo según lo establecido de conformidad con la Sección 13 (a) (1) de la Ley de Normas Equitativas del Trabajo, según se enmendó hasta

el 1° de marzo de 1969 en la parte 541 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales, como ahora está ó pueda enmendarse en cualquier momento de ahora en adelante, se pueden pagar una vez por mes en o antes del día 26 del mes durante el cual fue desempeñado el trabajo, si los salarios de todo el mes, incluyendo la parte no ganada entre la fecha del pago y el último día del mes, son pagados en ese momento. A pesar de cualquier otra provisión de esta Sección, todo salario ganado por labor en exceso de el período normal debiera ser pagado a más tardar el día de pago para el proximo período de la nomina de pago.

De cualquier modo, cuando los empleados estén cubiertos por un contrato de negociación colectiva que proporcione distintas disposiciones para pago, esas disposiciones se aplicarán a los empleados cubiertos.

Los requisitos de esta sección se considerarán satisfechos por el pago de salarios de nómina semanal, quincenal o dos bimensual si los salarios son pagados a más tardar siete días naturales después del cierre del período de la nómina de pago.

§ 204a. Empleados que trabajan para varios empleadores intercambiamente; Pago en un sitio central y bajo un horario de pago uniforme; Noticia de intención para establecer o abandonar un plan

Cuando los trabajadores están ocupados en un trabajo que normalmente implica trabajos con varios empleadores en la misma industria de manera intercambiable y varios de los empleadores o algunos de ellos cooperan para establecer un plan para el pago de salarios en un sitio central o sitios centrales y de conformidad con un horario uniforme de días de pago, todas las disposiciones de este capítulo se aplicarán exceptuando las 201, 202 y 208. Todos los trabajadores, incluyendo aquéllos que han sido despedidos y los que han renunciado, recibirán sus salarios en dicho sitio central o sitios centrales.

Esta parte no se aplicará a ningún plan sino hasta 10 días después de que le hayan dado aviso al Comisionado de Trabajo de su intención de comenzar tal plan los empleadores que cooperen para establecer el plan. Una vez que se haya establecido, no se puede abandonar ningún plan, excepto después de que los empleadores que se proponen abandonar el plan informen de su intención de abandonar tal plan al Comisionado de Trabajo.

§ 204b. Aplicación de la Sección 204 a empleados que les pagan a base semanal en día regular; Requisitos de pagos

El trabajo desempeñado por un empleado al que se le paga semanalmente durante cualquier semana de calendario y antes de, o en el día de pago regular, se pagará a más tardar el día regular de pago del empleador para dicho empleado que caiga durante la siguiente semana de calendario.

El trabajo desempeñado por un empleado al que se le paga semanalmente durante cualquier semana civil y posterior al día de pago regular, será pagado a más tardar siete días después del día de pago regular del empleador para dicho empleado que caiga durante la siguiente semana civil.

§ 204c. Aplicación de la Sección 204 a ciertos empleados ejecutivos, administrativos o profesionales

La Sección 204 no se aplicará a los empleados ejecutivos, administrativos o profesionales que no estén cubiertos por algún acuerdo de negociaciones colectivas, quienes no están sujetos a la Ley de Normas Equitativas del Trabajo, cuya remuneración mensual no incluye pago por tiempo extraordinario y a quienes se les paga dentro de los siete días del cierre de su período de nómina de pago mensual.

§ 204.1. Comisiones pagadas a empleados de negocios de automoviles; Tiempo de pago; Efectos de acuerdos de negociación colectiva

Los sueldos a comisión que se paguen a cualquier persona empleada por un empleador con permiso del Departamento de Vehículos de Motor como agencia de vehículos se vencen y son pagaderos una vez cada mes civil en un día designado por adelantado por el empleador como el día regular de pago. Los sueldos a comisión son la compensación pagada a cualquier persona por servicios prestados en la venta de propiedad o servicios de tal empleador y con base proporcional en la cantidad o el valor de los mismos.

Las disposiciones de esta sección no se aplicarán si existe un acuerdo de negociación colectiva entre el empleador y sus empleados que proporciona la fecha en la cual se pagarán los sueldos.

§ 204.2. Pagos mensuales; Ejecutivos, administrativos, y empleados profesionales; Efectos de acuerdos de negociación colectiva

Los sueldos de empleados ejecutivos, administrativos y profesionales de empleadores cubiertos por la Ley de Normas Equitativas del Trabajo, según lo dispone la Sección 13 (a) (1) de la Ley de Normas Equitativas del Trabajo de 1938 según fue enmendada hasta el 1º de marzo de 1969, (Título 29, Sección 213 (a) (1) Código de los Estados Unidos) en la Parte 541 del Título 29 del Código de Reglamentos Federales, tal como esa parte ahora reza, ganados por trabajo desempeñado por más de 40 horas en una semana civil, se vencen y son pagaderos en o antes del día 26 del mes civil inmediatamente siguiente al mes en el que fue desempeñado dicho trabajo. Sin embargo, cuando dichos empleados estén cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva que provea distintas disposiciones para pago, esas disposiciones se aplicarán a los empleados cubiertos.

§ 205. Trabajadores Agrícolas y servicios domesticos hospedaje y alojamiento por el empleador; Períodos de pagos

En los trabajos de agricultura, viticultura y horticultura, en la cría de ganado o aves de corral y en servicios domésticos caseros, cuando los empleados en tales trabajos sean alojados y alimentados por el empleador, los salarios debidos a cualquier empleado que permanezca en dicho trabajo se vencerán y serán pagaderos una vez en cada mes civil en un día designado por el empleador como el día regular de pago. Ningunos dos días de pago seguidos estarán separados por más de 31 días y el pago incluirá sueldos hasta el día de pago regular. No obstante las disposiciones de esta sección, los sueldos de trabajadores empleados por un contratista de trabajadores agrícolas se pagará en períodos de pago por lo menos una vez por semana en un día hábil designado con anticipación por el contratista de trabajadores agrícolas. El pago en dicho día de pago incluirá todos los salarios ganados hasta e incluyendo el cuarto día antes de dicho día de pago.

§ 205.5. Pagos de sueldos ganados por empleados agrícolas; Periodos de pagos

Todos los salarios que no sean los mencionados en la Sección 201 y 202, ganados por cualquier empleado en la agricultura, como está descrito en la Sección 1140.4 se vencen y son pagaderos dos veces durante cada mes civil, en los días designados con anticipación por el empleador agrícola como los días regulares de pago. El trabajo desempeñado entre el día 1º y el día 15 inclusive, de cualquier mes civil, deberá pagarse entre el día 16 y el día 22 del mes durante el cual fue desempeñado el trabajo. El trabajo desempeñado entre el día 16 y el último día, inclusive, de cualquier mes civil se pagará entre el primero y el séptimo día del siguiente mes. Los empleados agrícolas, según ello se describe en ésta sección, no incluirá a empleados cubiertos por la Sección 205.

§ 206. Pagos de cantidad concedidas en caso de una disputa; Remedios de empleados; Tiempo para el pago de reclamos después de una determinación valida del Comisionado; Multa

(a) En caso de una disputa sobre salarios, el empleador deberá pagar, sin condición y dentro del plazo fijado por este artículo, todos los salarios o partes de los mismos, que él admite que deba, dejándole al empleado todos los recursos a los que de otra manera tendría derecho en cuanto a cualquier saldo reclamado.

(b) Si después de una investigación y audiencia, el Comisionado de Trabajo ha determinado la validez del reclamo de salarios de algún empleado, el reclamo se vence y es pagadero dentro de los 10 días después de que el empleador reciba la notificación de que esos salarios están vencidos. Cualquier empleador que tenga la capacidad de pagar y que intencionalmente deje de pagar esos salarios dentro de los 10 días, pagará además de cualquier otra multa que sea aplicable, el triple de la cantidad de cualquier daño que se le debán al empleado como consecuencia directa y previsible por esa falta de pago.

§ 206.5. Prohibiciones en contra, e invalidez de, reclamos de salarios; Violaciones como delito menor

Ningún empleador requerirá la formalización de cualquier abandono de algun reclamo o derecho sobre salarios vencidos o que estén por vencerse o que se den como adelanto de salarios que serán ganados, a no ser que se haya hecho el pago de esos salarios. Cualquier finiquito requerido o firmado en violación de las disposiciones de esta sección será nulo entre el empleador y el empleado y la violación de las disposiciones de esta sección será un delito menor.

§ 207. Noticia de días de pagos y tiempo y lugar de pago; Aviso

De conformidad con este artículo, todo empleador pondrá a la vista un aviso en un lugar conspicuo en el sitio de trabajo, si es practicable, o de otra forma en un lugar donde pueda ser visto por los empleados al ir y venir a sus sitios de trabajo o en la oficina o la agencia de pago mantenida por el empleador, especificando los días regulares de día de pago y la fecha y sitio de pago.

§ 208. Lugar y Forma de pago

Todo trabajador al que se le despida, se le pagará en el sitio de despido y a cada empleado que renuncie, se le pagará en la oficina o agencia del empleador en el condado donde el trabajador esté desempeñando el trabajo. Todos los pagos se harán de la manera que dispone la ley.

§ 209. Empleados en huelga; Pago de salarios ganados; Regreso de deposito o garantía

En caso de alguna huelga, los salarios sin pagar ganados por los trabajadores huelguistas, se vencerán y serán pagaderos en el próximo día regular de pago y el pago o arreglo de los mismos deberá incluir todas las cantidades debidas a los trabajadores huelguistas sin disminución o reducción. El empleador le devolverá a cada empleado huelguista cualquier depósito, dinero o cualquier otra garantía requerida por él, del empleado por el desempeño fiel de los deberes del empleo.

§ 210. Multa por incumplimiento de pago; Recuperación; Disposición de dinero recuperado

Además de y completamente independiente y aparte de cualquier otra multa proveída en este artículo, toda persona que no cumpla con pagar los salarios de cada empleado como lo disponen las Secciones 204, 204b, 204.1, 204.2, 205, 205.5 y 1197.5 estará sujeto a un castigo civil como los siguientes:

- (a) Por cualquier violación inicial, cincuenta dólares (\$50) por cada falta de pagarle a cada empleado.
- (b) Por cada subsiguiente violación o cualquier violación premeditada o intencional, cien dólares (\$100) por cada falta de pagarle a cada empleado, más el 25 por ciento de la cantidad retenida ilegalmente.

La multa podrá ser cobrada por el Comisionado de Trabajo como parte de una audiencia efectuada para recuperar los salarios no pagados y los castigos, conforme a este capítulo o en una acción civil independiente. La acción será presentada a nombre del pueblo del Estado de California y del Comisionado de Trabajo y los abogados de estos, pueden proceder y obrar por y en nombre del pueblo al presentar estas acciones. Todo el dinero recuperado de esa manera se pagará a la Tesorería Estatal para acreditarlo al Fondo General.

§ 212. Suplementos asignados como pagos; Requisitos; Suficiencia de fondos para pagos; Suplementos redimible en mercancia; Protesta o rechazo

(a) Ninguna persona, agente u oficial asignado podrá aprobar el pago de salarios debidos o que se vencerán o como un adelanto sobre salarios que están por ganarse:

(1) Ninguna orden, cheque, giro, pagaré, memorándum o cualquier otro reconocimiento de deudas, a no ser que sea negociable y pagable en efectivo, a la orden, sin descuento, en algun sitio de comercio establecido en el estado, cuyo nombre y domicilio deberá aparecer en el suplemento y en el momento de su aprobación por un tiempo razonable después, el cual deberá ser por lo menos de 30 días, el pagador o girador tenga fondos suficientes en, o crédito, arreglo o entendimiento con el beneficiario para su pago.

(2) Ningún certificado provisional, vale, tarjetas u otra cosa redimible en mercancia o que pretenda ser pagadera o redimible de otra manera que no sea en dinero.

(b) Cuando se protesta o rechaza un suplemento mencionado en la subdivision (a), el aviso o memorándum de protesta o rechazo es aceptable como prueba de presentación, falta de pago y protesta y es prueba presunta de conocimiento de falta de fondos o crédito con el beneficiario.

(c) A pesar de el parafó (1) de la subdivision (a), si el beneficiario es un banco, la dirección de este no necesita aparecer en el suplemento y en ese caso, el suplemento debe ser negociable y pagado en efectivo, en demanda sin descuento en cualquier lugar de negocio del beneficiario escogido por la persona entitulada a imponer el suplemento.

§ 213. Limitaciones sobre el efecto y aplicabilidad de la Sección 212

Nada contenido en la Sección 212 deberá:

- (a) Prohibirle a un empleador garantizar el pago de cuentas incurridas por un empleado para las necesidades de la vida o para herramientas e implementos utilizados por el empleado en el desempeño de sus deberes.
- (b) Aplicarse a condados, corporaciones municipales, corporaciones cuasimunicipales o distritos escolares.
- (c) Aplicarse a estudiantes de escuelas no lucrativas, colegios, universidades u otras instituciones educativas sin fines de lucro.
- (d) Prohibirle a un empleador que deposite salarios debidos o que están por vencerse o un adelanto sobre salarios que serán ganados, en una cuenta en cualquier banco, asociación de préstamos y ahorros o banco cooperativo que escoja el empleado en este estado, a condición de que el empleado voluntariamente haya autorizado dicho depósito. Si un empleador despidе a un empleado o renuncia el empleado, esa autorización voluntaria para depósito se considerará terminada y las disposiciones de este artículo relativas al pago de salarios, serán aplicables a la terminación del empleo.

§ 214. Lugar de procesamiento bajo la Sección 212

Procesamiento bajo la Sección 212 pueden presentarse ya sea en el lugar donde se presentó la supuesta orden ilegal, cheque, nota de cambio, memorándum u otro reconocimiento de deudas de salario ilícitos o en el lugar donde son pagaderos.

§ 215. Delito menor, violación de secciones que gobiernan el tiempo, lugar y manera de pago de salarios; Evidencias a primera vista

Cualquier persona o el agente, gerente, superintendente o funcionario de la empresa que viole cualquier disposición de las Secciones 204, 204b, 205, 207, 208, 209, ó 212 es culpable de un delito menor. Cualquier falta de mantener a la vista cualquier aviso requerido por la Sección 207 es prueba suficiente a primera vista de una violación de dichas secciones.

§ 216. Actos que constituyen delitos menores; Negarse a pagar salarios; Negar falsamente la cantidad o validez de salarios

Además de cualquier otra sanción impuesta por este artículo, cualquier persona o agente, gerente, superintendente u oficial de la empresa es culpable de un delito menor, si:

- (a) Teniendo la capacidad para pagar, intencionalmente se rehuse a pagar salarios debidos y pagaderos después de hacerse la petición.
- (b) Niega falsamente la cantidad o la validez de la petición o que la misma se debe, con la intención de asegurar para sí mismo, su empleador u otra persona, algún descuento sobre tal deuda o con la intención de molestar, hostigar, oprimir, estorbar, demorar o defraudar a la persona a quien se le deba dicha deuda.

§ 218. Autoridad del distrito o del abogado acusador no son limitadas; Demanda por un reclamante de salarios

Nada en este artículo limitará la autoridad del fiscal de distrito de cualquier condado o abogado acusador de cualquier ciudad de encausar acciones, ya sean civiles o penales por violaciones de este artículo o de hacer cumplir las disposiciones del mismo independientemente y sin dirección específica de la división. Nada en este artículo limitará el derecho de cualquier reclamante de sueldos de demandar directamente o a través de un apoderado cualquier salario o sanción que le sea debida conforme a este artículo.

§ 218.5. Honorarios del Abogado

En cualquier acción establecida por falta de pago de salarios, beneficios suplementarios o de salud y bienestar o contribuciones de fondos de jubilación, la corte debe adjudicar los honorarios de abogados razonables y costo al grupo prevaleciente si algún grupo de la acción solicita los honorarios del abogado y costo sobre la iniciación de la acción. Esta sección no le aplicará a la acción establecida por el Comisionado de Trabajo. Esta sección no le aplicará a un fiador que otorge fianzas según el Capítulo 9 (comensando con la sección 7000) de la División 3 del Código de Profesiones de Negocios o a una acción que imponga las mecánicas del derecho de retención establecida bajo el Capítulo 2 (comensando con la sección 3109) del Título 15 de la Parte 4 de la División 3 del Código Civil.

Esta Sección no le aplicará a cualquier acción a la cual los honorarios del abogado sean recuperables bajo la Sección 1194.

§ 218.6. Recompensa de Interes

En cualquier acción establecida por faltas de pagos de sueldos, la corte deberá recompenzar intereses en todo lo debido y por faltas de pago de salarios a la tarifa de interes especificada en la subdivisión (b) de la Sección 3289 del Codigo Civil, el cual debe acumularse desde la fecha en que se vencían y eran pagables los salarios como lo provee en la Parte I (comenzando con la Sección 200) de la Division 2.

§ 219. Pagos más frecuentes y mayores no prohibidos; Artículo no debe de contravenir con un acuerdo

Nada en este artículo de manera alguna limita o prohibé el pago de salarios a intervalos más frecuentes o en cantidades mayores o en total cuando se venza o antes de vencerse, pero ninguna disposición en este artículo puede de manera alguna ser contravenida o anulada por un acuerdo particular, ya sea escrito, oral o sobreentendido.

§ 220. Secciones no aplicables a empleados publicos

(a) Secciones 201.5, 201.7, 203.1, 203.5, 204, 204a, 204b, 204c, 204.1, 205 y 205.5 no aplican al pago de salarios de empleado que estan directamente empleados por el Estado de California. Excepto como lo provee la subdivision (b), todo otro trabajo es sujeto a estas disposiciones.

(b) Secciones 200 a la 211 inclusive, y 215 a la 219, inclusive, no aplica al pago de salarios de trabajadores directamente empleados por cualquier condado, ciudad o pueblo incorporado u otra corporación municipal. Todos los demás empleos son sujetos a estas disposiciones

§ 221. Colección o recibo de salarios pagados anteriormente

Será ilegal para cualquier empleador recaudar o recibir de un empleado cualquier parte de los salarios anteriormente pagados por dicho empleador a dicho empleado.

§ 222. Retención de una parte de salarios establecidos por medio de una negociación colectiva

Será ilegal, en caso de que algun acuerdo salarial se logre por negociación colectiva, ya sea legal o ilegalmente o con la intención de defraudar a un empleado, un competidor o cualquier otra persona, retener de dicho empleado cualquier parte del salario acordado.

§ 222.5. Cuota de retención por exámenes físicos o medicas

Ninguna persona debe retener ni descontar de la compensación de cualquier empleado ni requerir a un futuro empleado o solicitante de empleo que pague ninguna cuota para ni el costo de ningún examen físico o medico anterior al empleo, como condición del empleo, ni tampoco ninguna person retendrá ni le descontará de la compensación a ningún empleado ni requerirle a ningún empleado que pague cuota alguna por, ni gastos de exámenes médicos o físicos requeridos por alguna ley o reglamento de los gobiernos federales, estatales o locales ni ninguna de sus agencias.

§ 223. Pago secreto de salarios más bajos que la escala salarial designada

Cuando alguna ley o contrato requiera que un empleador conserve la escala salarial designada, será ilegal secretamente pagar un salario más bajo, ostentando que está pagando el salario designado por ley o por contrato.

§ 224. Retención o desvío de parte de salarios bajo la ley o autorización escrita

Las disposiciones de las Secciones 221, 222 y 223 de ninguna manera harán ilegal el que un empleador retenga o desvíe alguna parte de los salarios del empleado cuando el empleador sea requerido o esté autorizado a hacerlo por la ley federal o estatal o cuando una deducción esté explícitamente autorizada por escrito por el empleado para cubrir primas de seguro, cuotas médicas o de hospital u otras deducciones que no lleguen a ser un reembolso o deducción del salario ordinario al que se llegó, por negociaciones colectivas o conforme a un acuerdo salarial o ley o cuando una deducción para cubrir contribuciones al plan de salud y bienestar social o al plan de pensión esté explícitamente autorizada por un acuerdo de negociaciones colectivas o de salario.

Nada en esa sección ni ninguna otra disposición legal se interpretará como autorizándole a un empleador retener o desviar alguna parte de los salarios del empleado para pagar cualquier impuesto, cuota o cobro prohibido por las

Secciones 50026 del Código de Gobierno, ya sea que el empleado haya autorizado o no dicha retención o desviación.

§ 225. Recibo ilegal o retención de salarios, Pago secreto de salarios más bajos de la escala

El infringingimiento de cualquier disposición de las Secciones 221, 222, 222.5, ó 223., es un delito menor.

§ 225.5. Multa por falta de pagos; Recuperación; Disposición de dinero

Además de y en forma completamente independiente y aparte de cualquier otro castigo dispuesto en este artículo, toda persona que ilegalmente retenga salarios debidos a algún empleado en violación de las Secciones 212, 216, 221, ó 223, estará sujeta a un castigo civil como el siguiente:

(a) Por cualquier infringingimiento inicial, cincuenta dólares (\$50) por cada falta de pago a cada empleado.

(b) Por cada violación subsiguiente o cualquier violación deliberada o intencional, cien dólares (\$100) por cada falta de pago a cada empleado, más el 25 por ciento de la cantidad retenida ilegalmente.

La multa será recaudada por el Comisionado de Trabajo como parte de una audiencia efectuada para recuperar salarios no pagados y multas o en una acción civil independiente. La acción será presentada a nombre del pueblo del Estado de California y del Comisionado de Trabajo y los abogados de éstos podrán proceder y actuar por y a nombre del pueblo al presentar la acción. Todo dinero recaudado en este trámite, será pagado a la Tesorería Estatal acreditándose al Fondo General.

§ 226. Declaraciones detalladas al empleado; Contenidos; Daños; Exención

(a) Cada empleador deberá, semimensualmente o al momento de hacer pago de salario, proporcionarle a cada uno de sus empleados, ya sea como parte desprendible del cheque, giro o vale de pago de los salarios del empleado, o separadamente cuando los salarios se pagan con cheque personal o en efectivo, una declaración pormenorizada por escrito indicando: (1) el salario bruto ganado; (2) el total de horas trabajadas por cada empleado, excepto a cualquier empleado cuya compensación se basa en un salario por hora y quien es exento de pagos de tiempo extra bajo la subdivisión (a) de la Sección 515 o al cual aplique la orden de la Comisión de Bienestar Industrial, (3) el número de unidades ganadas de tarifas por pieza y cualquier tarifa de pieza aplicable si el empleado es pagado a base de tarifas por pieza, (4) toda las deducciones proveídas, todas aquellas hechas por ordenes escritas del empleado pueden ser agregadas e indicadas como un detalle, (5) el salario neto ganado, (6) las fechas inclusivas del período por el cual se le paga al empleado, (7) el nombre del empleado y su número de seguro social, (8) el nombre y domicilio de la entidad legal, que es el empleador, y (9) todas las tarifas por hora aplicable en efecto durante el período de pago y el número correspondiente de horas trabajadas a cada tarifa por hora por el empleado.

Las deducciones hechas de los pagos en efectivo de salarios se anotarán en tinta u otra forma imborrable, fechada apropiadamente, indicando el mes, día y año y una copia de la declaración o un registro de las deducciones, se mantendrá en el archivo por el empleador durante al menos tres años en el sitio del empleo o en una ubicación central dentro del Estado de California.

Un empleador que está obligado por este código o cualquier reglamento adoptado conforme a este código, a mantener la información requerida por esta sección, le permitirá a sus empleados actuales y anteriores, el derecho de inspeccionar o copiar los documentos relacionados con ese empleado actual o anterior, al hacerle este una petición razonable al empleador. El empleador puede dar pasos razonables para asegurarse de la identidad del empleado actual o anterior. Si el empleador proporciona copias del expediente, el costo real de la reproducción se le puede cobrar al empleado actual o anterior.

Esta Sección no se aplicará a ningún empleador de ninguna persona empleada por el dueño o inquilino de una vivienda residencial cuyos deberes sean propios de la propiedad, el mantenimiento o el uso de la vivienda, incluyendo el cuidado y la supervisión de niños o cuyos deberes sean personales y no en el transcurso del oficio, comercio, profesión u ocupación del dueño o inquilino.

(b) Cualquier empleado que sufra daño como resultado de una falta hábil e intencional por un empleador, de cumplir con la subdivisión (a), tendrá derecho a recuperar todos los daños reales, o cincuenta dólares (\$50) por el período de pago inicial en el cual ocurra una violación y cien dólares (\$100), por empleado por cada violación en un período de pago subsiguiente, que no exceda una multa agregada de cuatro mil dólares (\$4000) y tendrá derecho a una recompensa de costos y honorarios razonables del abogado.

(c) Esta Sección no se aplicará al estado, ni a ninguna ciudad, condado, ciudad y condado, distrito ni ninguna otra entidad gubernamental.

§ 226.3. Empleador sujeto a multa civil

Cualquier empleador que viole la subdivisión (a) de la Sección 226 estará sujeto a una multa civil en la cantidad de doscientos cincuenta dólares (\$250) por empleado por violación en una citación inicial y mil dólares (\$1000) por empleado por cada violación en una citación subsiguiente en la cual el empleador deje de proporcionarle al empleado una declaración de deducciones de salario o quien no mantenga la documentación requerida en la subdivisión (a) de la sección 226. Las multas civiles que dispone esta sección son adicionales a cualquier otro castigo que disponga la ley. Al hacer cumplir esta sección, el Comisionado de Trabajo tomará en consideración si la violación fue inadvertida, y a discreción suya, puede decidir no multar al empleador por una primera violación cuando esa violación se haya debido a un error de copia o a una equivocación inadvertida.

§ 226. 6. Castigo adicional por violaciones de las secciones que gobiernan las declaraciones de salarios

Cualquier empleador que a sabiendas e intencionalmente viole las disposiciones de la Sección 226 ó 226.2, o cualquier funcionario, representante, empleado, fiduciario u otra persona que tenga el control, recepción, custodia, o disposición de o pague los salarios debidos a cualquier empleado y que a sabiendas e intencionalmente participe o ayude en la infracción de cualquier disposición de la Sección 226 ó 226.2 es culpable de un delito menor y, al ser condenado del mismo, será multado no más de mil dólares (\$1000) o sera encarcelado, no más de un año o ambos castigos, a discreción del juez. Esa multa o encarcelamiento o ambos castigos, serán adicionales a cualquier otro castigo dispuesto por la ley.

§ 226.7. Período de comida o descanso

(a) Ningun empleador debiera requerir a cualquier empleado que trabaje durante cualquier período de comida o descanso mandado por la orden aplicable de la Comisión de Bienestar Industriales.

(b) Si el empleador falla en proveerle al empleado el período de comida o descanso de acuerdo con la orden aplicable de la Comisión de Bienestar Industrial, el empleador deberá pagarle al empleado una hora de pago adicional a la tarifa regular del empleado por compensación por cada día de trabajo por la cual no le fue proveído el período de comida o descanso.

§ 227.3. Pago de tiempo adquirido de vacaciones al finalizar el empleo

A no ser que disponga lo contrario un contrato de negociaciones colectivas, siempre que un contrato de trabajo o la política del empleador provea vacaciones pagadas y un empleado sea despedido sin haber tomado sus vacaciones adquiridas, todas las vacaciones adquiridas se le pagarán como salarios a su última tasa, de acuerdo con el contrato de trabajo o política del empleador, respetando la elegibilidad o el tiempo de servicio, disponiéndose sin embargo, que un contrato de trabajo o política del empleador no disponga la pérdida del tiempo de vacaciones adquiridas al ser despedido. El Comisionado de Trabajo o un representante designado aplicará los principios de equidad é imparcialidad en la resolución de alguna disputa con relación al periodo de vacaciones adquiridas.

§ 229. Continuación de acciones a pesar de la arbitración de acuerdos particulares; Aplicación de la Sección

Las acciones para hacer cumplir las disposiciones de este artículo para el cobro de los sueldos vencidos y sin pagar, reclamados por un individuo, podrán continuarse sin tomar en cuenta la existencia de algún acuerdo particular de arbitraje. Esta sección no se aplicará a reclamos que involucren cualquier disputa que tenga que ver con la interpretación o aplicación de cualquier contrato de negociaciones colectivas que contenga tal acuerdo de arbitraje.

§ 231. Pagos del empleador sobre costos de examinación física para la licencia de conducir

Todo empleador que requiera como condición de empleo que un empleado tenga una licencia para conducir, pagará el costo de cualquier examen físico del empleado que pudiera ser requerido para la emisión de tal licencia, exceptuando cuando el examen físico haya sido tomado antes de que el empleado solicitara dicho empleo con el empleador.

§ 232. Prohibición en contra de exigirle al empleado de abstenerse de revelar la cantidad de su salario

Ningún empleador hará nada de lo siguiente:

- (a) Requerir, como condición de empleo, que algún empleado se abstenga de revelar la cantidad de su salario.
- (b) Requerir de algún empleado que firme una renuncia o cualquier otro documento que pretenda negarle al empleado el derecho de revelar la cantidad de su salario.
- (c) Despedir, disciplinar formalmente o de alguna otra manera discriminar en su contra, en cuanto a ascensos en el trabajo, a un empleado que revele la cantidad de su salario.

§ 233. Permiso por enfermedad para atender a unfamiliar

(a) Cualquier empleador que provee permiso por enfermedad al empleado, deberá permitirle al empleado usar en cualquier año calendario el tiempo acumulado, disponible y entitulado, en una cantidad no menos de el permiso de enfermedad acumulado durante seis meses a la tarifa corriente entitulada del empleado, para atender a la enfermedad de su hijo, pariente o esposa. Todas las condiciones y restricciones dadas por el empleador sobre el uso de créditos de permiso por enfermedad del empleado deberá también aplicarse al uso de el crédito del empleado para atender a la enfermedad de su hijo/a, padres o esposa. Esta Sección no se extenderá al período máximo de permiso por la cual el empleado esté entitulado bajo la Sección 12945.2 del Código Gubernamental o bajo el Acto Federal de 1993 de Permiso Médico y Familiar. (29 U.S.C. Sec. 2606 et seq.), a pesar de o ya sea que el empleado reciba compensación de enfermedad durante ese tiempo.

(b) Así como lo usa esta Sección:

(1) “Hijo” significa un hijo biológico, criado, adoptado, un hijastro, tutela legal, o un niño de una persona que actúa como pariente legal.

(2) “Empleador” significa cualquier persona que emplea a otra bajo cualquier nombramiento o contrato de empleo e incluye el estado, subdivisiones políticas del estado, y de municipalidades.

(3) “Padres” significa un padre/madre biológico, de crianza, o pariente adoptivo, un padrastro o un guardián legal.

(4) “Permiso por enfermedad” significa incrementos acumulados de tiempo de compensamiento proveído por el empleador a un empleado como beneficio del trabajo para uso del empleado durante una ausencia del trabajo por cualquiera de las razones siguientes:

(A) Cuando el empleado no es físicamente o mentalmente capaz de ejercer sus obligaciones debido a una enfermedad, herida, o una condición médica.

(B) Cuando la ausencia es para el propósito de obtener un diagnóstico profesional o tratamiento para una condición médica del empleado.

(C) Cuando la ausencia es por otras razones médicas, como un embarazo, o para obtener una examinación física. “permiso por enfermedad” no incluye cualquier beneficio proveído bajo un plan de beneficio de bienestar del empleado que es sujeto al Acto de Seguridad de 1974 de Ingresos de Retiro de Empleados Federales (Ley Pública 93-406, así como fue enmendada) y no incluye cualquier beneficio de seguro, beneficio de compensación al trabajador, compensación de desempleo beneficio de incapacidad, o beneficio no pagable de los bienes generales del empleador.

(c) Ningun empleador deberá negarle al empleado el derecho de usar el permiso por enfermedad o despedir, degradar, suspender o de cualquier manera discriminar en contra de un empleado por usar, o tratar de ejercer el derecho de usar, el permiso de enfermedad para atender a una enfermedad de su hijo, padre/madre, o esposa.

(d) Cualquier empleado apenado por una violación de esta sección tendrá derecho de restituir los daños actuales o el saldo de un día, cualquiera que sea más grande, y que proporcione alivio equitativo.

(e) Al someter un reclamo por el empleado, el Comisionado de Trabajo deberá imponer las provisiones de esta sección de acuerdo con la provisión del Capítulo 4 (comenzando con la Sección 79) de la División I, incluyendo pero no limitado a, las Secciones 92, 96.7, 98 y 98.1 al 98.8 inclusivo. Alternativamente, el empleado puede llevar a cabo una acción civil por las correcciones proveídas por esta sección en una corte de jurisdicción competente. Si el empleado prevalece, la corte puede recompensar los honorarios razonables del abogado.

(f) Los derechos y remedios especificados en esta sección son acumulativos y no exclusivos y son adicionales a cualquier otro derecho o remedio disponible por un contrato o bajo otra provisión de la ley.

§ 240. Depósito de una fianza sobre una falta de pago de salarios

(a) Si un empleador ha sido convicto de una violación de cualquier provisión de este artículo, o si cualquier juicio en contra del empleador por falta de pago de salarios permanece insatisfecho por un período de 10 días después del tiempo de la apelación que de allí se venció, y no apelación de allí entonces es pendiente, el Comisionado de Trabajo puede requerirle al empleador que deposite una fianza en la suma que el Comisionado de Trabajo pueda

considerar suficiente y adecuada en las circunstancias, para ser aprobadas por el mismo. La fianza deberá ser pagada al Comisionado de Trabajo y con la condición de que el empleador deba, por un período futuro definido, que no exceda seis meses, pagarle a los empleados de acuerdo con las provisiones de este artículo, y deberá ser acondicionado al pagarles a los empleados por cualquier juicio cual pueda ser recuperado en contra del empleador según las provisiones de este artículo.

(b) Si dentro de 10 días después de la demanda por una fianza, cual pueda ser hecha por correo, el empleador falla en depositar la fianza, el Comisionado de Trabajo puede llevar a cabo una acción en nombre y a favor de la gente del Estado de California en contra del empleador en una corte de jurisdicción competente para obligarle al empleador a que provea la fianza o deje de operar sus negocios hasta que lo haga. El empleador tiene la carga de probar cualquiera de los dos si la fianza es innecesaria o si la cantidad demandada es excesiva. Si la corte encuentra que hay una causa justa para requerir la fianza, y si la fianza es razonablemente necesaria o apropiada para asegurar pago puntual de salarios de los empleados por el empleador y conformidad con las provisiones de este artículo, la corte puede mandar/prohibir al empleador si un individuo, sociedad, corporación, compañía, custodia o asociación y cual otra persona o personas pueden haber sido o pueden estar preocupada con y en cualquier otro lado participando en la falta del pago de salarios resultando en la convicción o en el juicio, de operar negocios hasta que los requisitos estén establecidos, y hagan otras y otras ordenes más apropiadas para que obligen conformidad con los requisitos.

§350. Definiciones

Como es usado en este artículo, al menos que el contexto lo indique de otro modo:

(a) “Empleador” significa cada persona ocupada en cualquier negocio o empresa en este estado que tenga una o más personas en servicio bajo un cargo, contrato de empleo, o aprendizaje, expreso o implícito, oral o escrito, sin tener en cuenta si la persona es el dueño del negocio o esta operando en un concesionario u otra base.

(b) “Empleado” significa cada persona, incluyendo extranjeros y menores, que rindan servicios actuales en cualquier negocio para el empleador, ya sea gratuito o por salarios o pagos, ya sea que los salarios o pagos sean medidos por normas de tiempo, pieza, tarea, comisión, u otro metodo de calculación, y ya sea que el servicio es rendido en comisión, concesionario, u otra base.

(c) “Empleando” incluye emplear, o en cualquier otro modo contratar para, los servicios de un empleado.

(d) “Agente” significa cada persona aparte del empleador que tenga la autoridad de emplear o despedir a cualquier empleado o supervisar, directamente o controle los actos de los empleados.

(e) “Propina” incluye cualquier propina, dinero, o parte de eso que halla sido pagada o dada a o dejado a un empleado por un cliente de un negocio ademas y sobre toda la cantidad actual debida al negocio por los servicios rendidos o por bienes, comida, bebida, o articulos vendidos o servicios al cliente. Cualquier cantidad pagada directamente por un cliente a un bailarín que está empleado por un empleador que es sujeto a la Orden de la Comisión de Bienestar Industrial Numero 5 o 10 deberá ser considerada como propina. (f) “Negocio” significa cualquier establecimiento de negocios o empresa, a pesar de donde sea conducida.

§ 351. Colectar, tomar, o recibir propina del empleador; Deducciones de o creditos contra los salarios; Propina como propiedad única del empleado; Aplicación de la Sección

Ningun empleador o agente deberá colectar, tomar o recibir cualquier propina o parte de esa que es pagada, dada o dejada a un empleado por un cliente, o deducir cualquier cantidad de los salarios debidos al empleado a causa de una propina, o requerir a un empleado que acredite la cantidad o cualquier parte de esa, de una propina en contra y como parte de los salarios debidos del patrón al empleado. Toda propina es por este medio declarada ser propiedad única del empleado o empleados a los cuales les pagarón, le dierón o les dejarón esas. Un empleador que le permite a los clientes pagar propinas con tarjetas de creditos deberá pagarle al empleado la cantidad completa de la propina que el cliente indico en el recibo de la tarjeta de credito, sin ningun tipo de deducciones por cualquier cargo o pago de proceso de la tarjeta de credito o costos que puedan ser cargados al empleador por la compañía de la tarjeta de credito. Pagos de propinas hechas por clientes que usan tarjetas de creditos deben ser dadas a los empleados no mas tarde que el proximo día de pago regular seguido por la fecha que el cliente autorizo el pago con tarjeta de credito.

§ 353. Registros

Todo empleador deberá mantener registros de toda las propinas recibidas por el, ya sea que hayan sido recibidas directamente por el empleado o indirectamente por medio de deducciones de salarios del empleado o de otro modo. Registros de ese tipo deberán estar accesibles a inspecciones a todas horas razonables por el departamento.

§ 354. Violación de un delito menor; Castigo

Cualquier empleador que viole cualquier provisión de este artículo es culpable de un delito menor, que es castigo de una multa que no exceda mil dólares (\$1,000) o de un apriesonamiento que no exceda a 60 días o las dos cosas.

§ 510. “Día de trabajo”; Horas

(a) Ocho horas de trabajo constituye un día de trabajo. Cualquier trabajo que exceda ocho horas en un día de trabajo y cualquier trabajo que exceda 40 horas en cualquier día de trabajo y las primeras ocho horas trabajadas en el día séptimo de trabajo en cualquier semana de trabajo deberá ser compensada al valor de no menos que uno y uno y medio por la tarifa regular de pago de el empleado. Cualquier trabajo que exceda 12 horas en un día deberá ser compensado al valor de no menos del doble de la tarifa regular de pago a un empleado. Adicional, cualquier trabajo en exceso de ocho horas en cualquier séptimo día de una semana de trabajo debera ser compensado al valor de no menos del doble de la tarifa regular de pago del empleado. Nada en esta sección requiere al empleador que combine mas de una tarifa de compensación de tiempo extra para calcular la cantidad que se debe de pagar a un empleado por cualquier hora de trabajo de tiempo extra. Los requisitos de esta sección no aplican al pago de compensación de tiempo extra a un empleado que trabaje en cualquiera de las siguientes:

(1) Un horario alternativo de semana de trabajo adoptada según la Sección 511.

(2) Un horario alternativo de semana de trabajo adoptada según a un acuerdo de negociación colectiva según la Sección 514.

(3) Un horario alternativo de semana de trabajo el cual es inaplicable a este capítulo según la Sección 554.

(b) El tiempo que se toma en ir y venir del primer lugar al cual se requiere la presencia del empleado por el empleador no deberá ser considerado parte de un día de trabajo, cuando el empleado viaja en un vehiculo que es propiedad, alquiler, o subvencionado por el empleador y es usado para el proposito de compartir el viaje asi como lo define en la Sección 522 del Codigo de Vehiculo.

(c) Esta sección no le afecta, cambia o limita la responsabilidad del empleador bajo la ley de compensación de trabajadores.

§ 512. Periodos de Comida

(a) El empleador no podra emplear a un trabajador por un periodo de trabajo de no más de 5 horas por día sin proveerle un periodo de comida de no menos de 30 minutos, excepto si el periodo total de trabajo por día del empleado no es mas de seis horas, el periodo de comida puede ser suspendido por un consentimiento mutuo de ambos, el empleador y el empleado. El empleador no podra emplear a un trabajador por un periodo de trabajo no mas de 10 horas por día sin proveerle con un segundo periodo de comida de no menos de 30 minutos, excepto si las horas total de trabajo no son mas de 12 horas, el segundo periodo de comida puede ser suspendido por un consentimiento mutuo del empleador y el empleado solamente si el primer periodo de comida no fue suspendido.

(b) A pesar de la subdivisión (a), la orden de la Comisión de Bienestar Industrial puede adoptar una orden de condición de trabajo permitiendo un periodo de comida que comienze despues de seis horas de trabajo si la comisión determina que la orden es consistente con la salud y bienestar de los empleados afectados.

§ 1197. Requisitos para el pago del salario mínimo

El salario mínimo para empleados, arreglado por la comisión, es el salario mínimo que se le pagará a los empleados, y el pago de un salario menos que el mínimo arreglado es ilegal.

§ 1197.1. Multa civil por pago de salarios menos que el mínimo legal; Servicio de citaciones; Solicitar una audiencia; Entrada de juramento.

Nota: Está es una porción del Codigo Laboral §1197.1. Por favor referirse al Codigo Laboral para su totalidad.

(a) Cualquier empleador u otra persona actué, ya sea individualmente o como funcionario, representante o empleado de otra persona, que paga o hace que se pague a un empleado un salario menos que el salario minimo arreglado por una orden de la comisión, está sujeto a una multa civil como las siguientes:

(1) Por cualquier violación inicial que sea cometida intencionalmente, cincuenta dólares (\$50) por cada empleado al que se le haya pagado de menos, durante cada período de pago por el cual al empleado se le pagó de menos.

(2) Por cada violación subsiguiente por el mismo delito específico, cien dólares (\$100) por cada empleado al que se le haya pagado de menos durante cada período de pago por el cual al empleado se le pagó de menos, independientemente de que se haya cometido intencionalmente o no la violación inicial.

§ 2802. Indemnificación de empleados por gastos o pérdidas en el desempeño de las obligaciones u obediencia de ordenes

(a) Un empleador deberá indemnificarle a su empleado por todos los gastos o pérdidas necesarias que han sido incurridas por el empleado en consecuencia directa del desempeño de sus obligaciones, o de su obediencia a las ordenes del empleador, aunque sean ilegal, o al menos que el empleado, en el tiempo que obedece las ordenes, crea que sean ilegal.

(b) Toda recompensa hecha por la corte o por la División de Enfozamiento de Normas Laborales por el reembolso de los gastos necesarios bajo esta sección deberá llevar intereses al mismo porcentaje que el juicio en una acción civil. Los intereses deberán acumularse de la fecha en que el empleado incurrió los gastos o pérdidas necesarias.

(c) Para el proposito de esta sección, el termino “gastos o pérdidas necesarias” deberá incluir todo costo razonable, incluyendo pero no limitado a, honorarios de abogados incurridos por el empleado enfocando los derechos otorgados por esta sección.

Aseguransa de Compensación del Empleado

§ 3700. Asegurando pago de compensación

Todo empleador excepto el estado debera asegurar el pago de compensación en una o más de las siguientes formas:

(a) Estando asegurado contra una responsabilidad para pagar compensación en uno o más aseguradores debidamente autorizado para preparar aseguransa de compensación en este estado.

(b) Asegurado por el Director de Relaciones Industriales con un certificado de consentimiento para seguro propio como un empleador individual, o como un empleador en un grupo de empleadores, que se les puede dar si proveen prueba satisfactoria al Director de Relaciones Industriales la abilidad de un seguro propio y pueden pagar cualquier compensación que pueda ser debida a sus empleados.

§3711. Declaración de el empleador demostrando nombres de aseguradores o conformidad con los requisitos que asegura compensación

El Director puede, en cualquier tiempo, requerirle a cualquier empleador que demuestre una declaración escrita demostrando el nombre de su asegurador o la manera en cual el empleador a conformado con la provisiones de la Sección 3700. Si el empleador falla por un periodo de 10 días en demostrar la declaración escrita es una evidencia a primera vista de que el o ella ha fallado o descuidado en respeto a las materias requeridas. El periodo de 10 días no debera ser interpretado para permitirle a un empleador sin seguro, asi fundado por el director, cualquier extensión de tiempo de la aplicación de la provisión de la Sección 3710.1. Un empleador asegurado que falla en responder a una pregunta con respecto a su situación de su seguridad de compensación al empleado si debera ser evaluada o requerida para pagar una multa de quinientos dolares (\$500) al director como deposito a la tesoreria del estado para el credito del Fondo de Empleadores No Asegurados. En cualquier prosecución bajo este articulo, la carga de la prueba cae sobre el demandado para demostrar que el o ella ha asegurado un pago de compensación en una u otra forma establecida en la Sección 3700.

Enmienda la orden del Sueldo Mínimo General y Ordenes de Industria y Ocupación de IWC

NOTICIA OFICIAL
Salario Mínimo de California
 MW-2001



Salario Mínimo - Cada empleador pagara a cada uno de sus empleados no menos de:

\$6.25

por hora a partir de Enero 1, 2001

\$6.75

por hora a partir de Enero 1, 2002

A empleadores y representantes de personas que trabajan en industrias y ocupaciones en el Estado de California:

RESUMEN DE ACCIONES

TOME NOTA El 23 de Octubre del 2000, la Comisión Industrial del Bienestar (IWC), procedió según su autoridad en el Código del Trabajo y la Constitución de California, Artículo 14, § 1, las Secciones enmendadas 1, 2, 3, y 5 de la Orden Mínima General del Sueldo, MW-98. La sección 4, Separabilidad, no ha sido cambiada. El IWC adoptó los aumentos al sueldo mínimo y a comidas y créditos habitacionales en esta orden del sueldo mínimo y en todas las ordenes de IWC de toda la industria y ocupaciones. El IWC también revocó y o enmendó completamente o parcialmente las siguientes excepciones reglamentarias del sueldo mínimo de ciertos empleados que son contenidos en esta orden así como también en sus órdenes de la industria y ocupaciones: Estudiantes de enfermería, actores profesionales, operadores de paseos de carnaval de tiempo completo, empleados del Estado o gobiernos locales y de algunas subdivisiones políticas del mismo, asistentes personales en los hogares privados con excepción de personas menores de dieciocho años que son empleadas como niñeras de bebés en el hogar del empleador, y los menores que son pagados no menos del 85% del salario mínimo rodeado lo más cercano a cinco centavos. La extensión parcial presente para aprendices se enmendó para incluir a menores. El IWC tomó estas acciones después de haber tenido audiencias de investigaciones públicas como es requerido por el Código del Trabajo § 1178, y considerando el informe de la Mesa del Sueldo sobre el sueldo mínimo seleccionado conforme al Código § 1178.5, y subsiguientemente teniendo audiencias públicas según los requisitos de Código de Trabajo § 1181. Este resumen se debe hacer disponible a empleados de acuerdo con las órdenes de sueldo de IWC. Las copias del texto completo de las órdenes enmendadas del sueldo se pueden obtener en www.dir.ca.gov/ IWC o por el correo.

1. APLICABILIDAD

Las provisiones de esta Orden no aplicarán a vendedores exteriores y a individuos que son padres, esposos, y niños del empleador previamente contenido en esta Orden y en IWC de la industria y ocupaciones. El IWC ha eliminado otras excepciones del sueldo mínimo previamente contenido en esta Orden y en secciones de la IWC de la industria y órdenes de ocupación. (Vea la Sección 5, Provisiones Enmendadas, abajo.) Las excepciones y las modificaciones proporcionadas por estatuto o en la Sección 1, la Aplicabilidad, y en otras secciones de IWC de la industria y órdenes de ocupación podran ser usadas donde cualquiera de las provisiones son enforzables y aplicables al empleador.

2. SUELDO MINIMO

Cada empleador pagara a cada empleado sueldos de no menos de seis dólares y veinticinco centavos (\$6.25) por hora por todas las horas trabajadas, efectivo el 1 de Enero de 2001, y no menos de seis dólares setenta y cinco centavos (\$6.75) por hora por todas horas trabajadas, efectivo el 1 de Enero de 2002.

3. COMIDAS Y HABITACIONES

Las Comidas o habitación no podrán acreditarse contra el sueldo mínimo sin un acuerdo por escrito voluntario entre el empleador y el empleado. Cuándo un crédito por comidas o habitación es usado para completar la parte de la obligación del empleador sobre el sueldo mínimo, las cantidades acreditadas no podrán ser más de las siguientes:

	Efectivo Enero 1, 2001	Efectivo Enero 1, 2002
LA HABITACIÓN		
Habitación ocupada por una persona	\$24.90 por semana	\$31.75 por semana
Habitación compartida	\$24.25 por semana	\$26.20 por semana
Apartamento — dos-tercios (2/3) del valor ordinario de la renta, y en ningún motivo más de:.....	\$352.95 por mes	\$381.20 por mes
Donde una pareja es empleada por el empleador, dos tercios (2/3) del valor ordinario de la renta, y en ningún motivo más de:.....	\$522.10 por mes	\$563.90 por mes
LAS COMIDAS		
Desayuno	\$2.25	\$2.45
Comida	\$3.10	\$3.35
Cena	\$4.15	\$4.50

4. SEPARABILIDAD

Si la aplicación de cualquier provisión de esta Orden, o cualquier sección, subdivisión, oración, cláusula, frase, palabra o porción de esta. Orden llegase a ser inválida, inconstitucional, no autorizada, o prohibida por estatuto, las provisiones restantes del mismo no seran afectadas, y se continuará dando la fuerza y el efecto completo como si la parte encontrada inválida o Inconstitucional no se había incluido en esto.

5. PROVISIONES ENMENDADAS

Esta Orden enmienda el sueldo mínimo, las comidas y los créditos de habitación en MW-98, así como también en IWC la industria y órdenes de ocupación. (Vea las Ordenes 1-15, las Sec. 4 y 10; y Orden 16, las Sec. 4 y 9.) Esta Orden enmienda también las siguientes provisiones de IWC's de la industria y órdenes de ocupaciones para ser consistente con las acciones de IWC con respecto a la eliminación de ciertas excepciones del sueldo mínimo: Orden 1, las Sec. 1(B) y 4(A)(1) y (2); Orden 2, las Sec.1(B) y 4(A)(1) y (2); Orden 3, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); Orden 4, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); Orden 5, Sec. 1 (A) y (C), y 4(A)(1) y (2); Orden 6, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); Orden 7, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); Orden 8, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); Orden 9, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); Orden 10, las Sec. 1 (B) y (D), y 4(A)(1) y (2); Orden 11, las Sec. 1 (B) y (C) y 4(A)(1) y (2); Orden 12, las Sec. 1 (B) y (C) y 4(A)(1) y (2); Orden 13, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); Orden 14, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); Orden 15, las Sec. 1 (B) y 4(A)(1) y (2); y, Orden 16, las Sec. 1(B). Estas enmiendas se adoptaron el 23 de Octubre de 2000, en Sacramento.

Estas Enmiendas a las Ordenes del Sueldo seran vigentes el 1 de Enero de 2001.

Las preguntas acerca de la aplicación deben ser dirigidas a la División de Enforzamiento de Normas Laborales. Consulte las páginas blancas de su guía telefónica bajo Estado de California, Departamento de Relaciones Industriales para la dirección y el número telefónico de la oficina más cercana a usted. La División tiene oficinas en las siguientes ciudades. Bakersfield, Eureka, Fresno, Long Beach, Los Angeles, Oakland, Redding, Sacramento, Salinas, SanBernardino, San Diego, San Francisco, San José, Santa Ana, Santa Bárbara, Santa Rosa, Stockton y Van Nuys

**División de Enfortamiento de Leyes Laborales
Direcciones de Oficinas**

Bakersfield..... 5555 California Avenue, Suite 200, Bakersfield, CA 93309
El Centro..... 1550 West Main Street, El Centro, CA 92243
Eureka..... 619 Second Street, Room 109, Eureka, CA 95501
Fresno..... 770 East Shaw Avenue, Suite 315, Fresno, CA 93710
Long Beach..... 320 West 4th Street, Suite 450, Los Angeles, CA 90013
Oakland..... 1515 Clay Street, Suite 801, Oakland, CA 94612
Redding..... 2115 Civic Center Drive, Room 17, Redding, CA 96001
Sacramento..... 2031 Howe Street, Suite 100, Sacramento, CA 95825
Salinas..... 1870 North Main Street, Suite 150, Salinas, CA 93906
San Bernardino..... 464 West Fourth Street, Rm 348, San Bernardino, CA 92401
San Diego..... 7575 Metropolitan Drive, Room 210, San Diego, CA 92108
San Francisco..... 455 Golden Gate Avenue, 9th Floor, San Francisco, CA 94102
San Jose..... 100 Paseo de San Antonio, Room 120, San Jose, CA 95113
Santa Ana..... 28 Civic Center Plaza, Room 625, Santa Ana, CA 92701
Santa Barbara..... 411 East Canon Perdido Street, #3, Santa Babara, CA 93101
Santa Rosa..... 50 “D” Street, Suite 360, Santa Rosa, CA 95404
Stockton..... 31 East Channel Street, Room 317, Stockton, CA 95202
Van Nuys..... 6150 Van Nuys Boulevard, Room 206, Van Nuys, CA 91401